

Amozoc de Mota, Puebla a 27 de febrero de 2020.

**POLITICA DE PREVENCION DE RIESGOS PSICOSOCIALES (NOM035)
FACTORES DE RIESGO PSICOSOCIAL EN EL TRABAJO-IDENTIFICACIÓN, ANALISIS Y
PREVENCIÓN**

La presente política es aplicable a todas las personas que colaboran en la Universidad Politécnica de Amozoc, se establecen los principios y compromisos de esta Universidad para que se lleve a cabo el cumplimiento. Para su vigilancia, operación y evaluación, estarán a cargo tanto la máxima autoridad de la Universidad como el Comité de Igualdad Laboral y No Discriminación, las cuales actuarán de manera conjunta.

Alcance

Esta política engloba a todos los que componen la plantilla de UPAM y personal externo, que se detallan a continuación:

- Personal docente
- Personal administrativo

Y de manera colaborativa con:

- Personal externo (cafetería, papelería, limpieza y vigilancia)

Política de prevención de riesgos:

La UPAM considera como uno de sus principios básicos y uno de sus objetivos fundamentales, la promoción de la mejora continua de las condiciones de trabajo y estudio para la prevención de los factores de riesgo psicosocial; identificación y prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable.

Para lo cual se establecen los compromisos siguientes:

- Los actos de violencia laboral no son tolerados, así como ningún incidente que propicie factores de riesgo psicosocial o acciones que vayan en contra del entorno organizacional favorable.
- Llevar a cabo medidas encaminadas a la prevención de los factores de riesgo psicosocial; la prevención de la violencia laboral, y la promoción de un entorno organizacional favorable, para prevenir sus consecuencias adversas.
- Identificar a los trabajadores que fueron sujetos a acontecimientos traumáticos severos y canalizarlos para su atención médica.
- Después de identificar un caso de un trabajador que fue sujeto a acontecimientos traumáticos se le invitará a que acuda a su instituto de seguridad social para su tratamiento.

- Es esencial promover un entorno organizacional favorable, por lo que los colaboradores tendrán un espacio para denunciar riesgos psicosociales y/o violencia laboral en el lugar de trabajo, por medio de los buzones ubicados en cada edificio o a través del correo igualdadynodiscriminacion@upamozoc.edu.mx; los procedimientos a seguir son "Atención a quejas y sugerencias" o "Protocolo de atención a casos de violencia, hostigamiento, acoso, desigualdad y discriminación laboral", según corresponda.
- Difundir las medidas de prevención primaria que están orientadas a eliminar o minimizar los factores de riesgo en origen. La correcta gestión y optimización de los recursos humanos dentro de la UPAM suponen una gran ventaja competitiva, aportando mejores resultados y garantizando el bienestar psicológico de sus colaboradores. Estas actuaciones contribuyen a la cohesión del equipo y disminuyen fuentes de insatisfacción laboral.
- Distribuir las cargas de trabajo equitativamente, definiendo con claridad las tareas y responsabilidades de un puesto.
- Realizar acciones para promover el sentido de pertenencia de los trabajadores y colaboradores.
- Realizar acciones de sensibilización y capacitación, y difundirlas ampliamente entre el personal.
- Invitar a los colaboradores a participar en los cursos o talleres de capacitación enfocados a este fin.
- Difundir y proporcionar información sobre la política de prevención de riesgos psicosociales, medidas para combatir la violencia laboral y prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y mecanismos para presentar quejas.
- Promover mejores liderazgos que no discriminen, tengan buena comunicación, den instrucciones claras y promuevan la equidad y el respeto.
- Respetar el ejercicio de los derechos de los colaboradores para observar sus creencias o prácticas o para satisfacer sus necesidades relacionadas con la raza, sexo, religión, etnia o edad o cualquier otra condición que pueda dar origen a la discriminación.
- Llevar un registro de los resultados de la identificación y análisis de los factores con los nombres de los trabajadores y las medidas adoptadas por la empresa.
- Crear espacios de participación y consulta mediante el buzón de sugerencias y quejas, teniendo en cuenta las ideas de los colaboradores.
- Todos los colaboradores participan para establecer y poner en práctica esta Política en el lugar de trabajo.

Definiciones:

Para efectos de la Norma NMX-035, se consideran las definiciones siguientes:

Acontecimiento traumático severo: Aquel experimentado durante o con motivo del trabajo que se caracteriza por la ocurrencia de la muerte o que representa un peligro real para la integridad física de una o varias personas y que puede generar trastorno de estrés postraumático para quien lo sufre o lo presencia. Algunos ejemplos son: explosiones, derrumbes, incendios de gran magnitud; accidentes graves o mortales, asaltos con violencia, secuestros y homicidios, entre otros.

Apoyo social: Las acciones para mejorar las relaciones sociales en el trabajo en las que se promueve el apoyo mutuo en la solución de problemas de trabajo entre trabajadores, superiores y/o subordinados. Algunos ejemplos de medidas para constituir un apoyo social práctico y oportuno en el lugar de trabajo son: afianzar la relación supervisores-trabajadores; propiciar la ayuda mutua entre los trabajadores; fomentar las actividades culturales y del deporte, y proporcionar ayuda directa cuando sea necesario, entre otros.

Autoridad laboral: Las unidades administrativas competentes de la Secretaría que realizan funciones de inspección y vigilancia en materia de seguridad y salud en el trabajo, y las correspondientes de las entidades federativas, que actúen en auxilio de aquéllas.

Centro de trabajo: El lugar o lugares, tales como edificios, locales, instalaciones y áreas, donde se realicen actividades de explotación, aprovechamiento, producción, comercialización, transporte y almacenamiento o prestación de servicios, en los que laboren personas que estén sujetas a una relación de trabajo.

Diagnóstico de seguridad y salud en el trabajo: La identificación de las condiciones inseguras o peligrosas; de los agentes físicos, químicos o biológicos o de los factores de riesgo ergonómico o psicosocial capaces de modificar las condiciones del ambiente laboral; de los peligros circundantes al centro de trabajo, así como de los requerimientos normativos en materia de seguridad y salud en el trabajo que resulten aplicables.

Entorno Organizacional Favorable: Aquel en el que se promueve el sentido de pertenencia de los trabajadores a la empresa; la formación para la adecuada realización de las tareas encomendadas; la definición precisa de responsabilidades para los trabajadores del centro de trabajo; la participación proactiva y comunicación entre trabajadores; la distribución adecuada de cargas de trabajo, con jornadas de trabajo regulares conforme a la Ley Federal del Trabajo, y la evaluación y el reconocimiento del desempeño.

Factores de Riesgo Psicosocial: Aquellos que pueden provocar trastornos de ansiedad, no orgánicos del ciclo sueño-vigilia y de estrés grave y de adaptación, derivado de la naturaleza de las funciones del puesto de trabajo, el tipo de jornada de trabajo y la exposición a acontecimientos traumáticos severos o a actos de violencia laboral al trabajador, por el trabajo desarrollado.

Comprenden las condiciones peligrosas e inseguras en el ambiente de trabajo; las cargas de trabajo cuando exceden la capacidad del trabajador; la falta de control sobre el trabajo (posibilidad de influir en la organización y desarrollo del trabajo cuando el proceso lo

permite); las jornadas de trabajo superiores a las previstas en la Ley Federal del Trabajo, rotación de turnos que incluyan turno nocturno y turno nocturno sin períodos de recuperación y descanso; interferencia en la relación trabajo-familia, y el liderazgo negativo y las relaciones negativas en el trabajo.

Medidas de prevención y acciones de control: Aquellas acciones que se adoptan para prevenir y/o mitigar a los factores de riesgo psicosocial y, en su caso, para eliminar las prácticas opuestas al entorno organizacional favorable y los actos de violencia laboral, así como las acciones implementadas para darles seguimiento.

Política de prevención de riesgos psicosociales: La declaración de principios y compromisos que establece el patrón para prevenir los factores de riesgo psicosocial y la violencia laboral, y para la promoción de un entorno organizacional favorable, con el objeto de desarrollar una cultura en la que se procure el trabajo digno o decente, y la mejora continua de las condiciones de trabajo.

Colaborador: La persona física que presta a otra, física o moral, un trabajo personal subordinado.

Trabajo: Toda actividad humana, intelectual o material, independientemente del grado de preparación técnica requerido por cada profesión u oficio.

Violencia laboral: Aquellos actos de hostigamiento, acoso o malos tratos en contra del trabajador, que pueden dañar su integridad o salud.

Esta política, se basa en los siguientes principios:

I. Para favorecer el Entorno Organizacional se:

- a) Realizar reuniones periódicas con los equipos de trabajo para que todos tengan la oportunidad de exponer sus dudas, inquietudes y quejas relacionadas con su trabajo.
- b) Mantener limpias las áreas de trabajo; así como las áreas comunes: comedor, baños, sanitarios, accesos, entre otros.
- c) Tratar con amabilidad y cortesía a los compañeros de trabajo, jefes, subalternos, visitantes, proveedores, clientes y con todas aquellas personas con quienes tengan relación.
- d) Atienden todos los casos relacionados con burlas, malos tratos, discriminación, etc., a través de nuestro buzón, y en su caso, sancionar éstos.
- e) Llevan a cabo un proceso definido para situar a cada trabajador en el puesto para el cual cuente con capacidades y preparación acordes.

II. Para promover el sentido de pertenencia de los colaboradores, se hace hincapié en que todos son importantes.

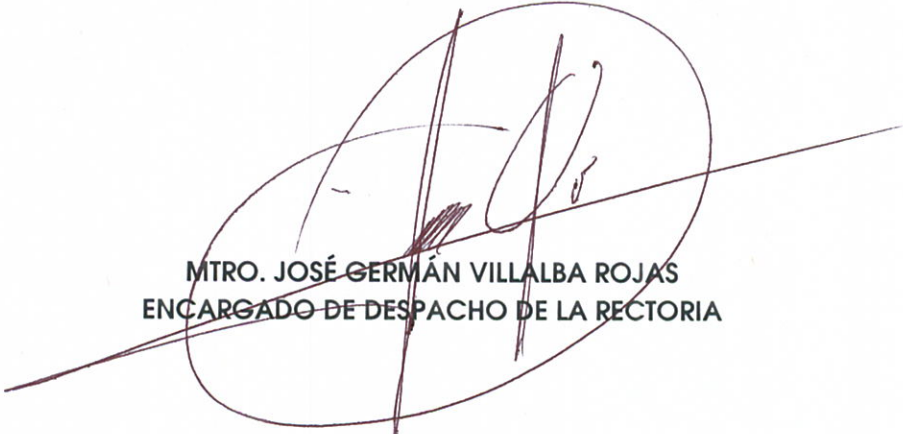
III. Para lograr la adecuada realización de las tareas encomendadas a los colaboradores a través de la impartición de una adecuada capacitación acorde a las actividades que desempeñan.

IV. Para lograr la definición precisa de responsabilidades de los colaboradores, se comparte la descripción de las funciones de supuesto de trabajo en las que indican responsabilidades específicas.

V. Para reconocer el desempeño de los colaboradores, se aplica una evaluación estándar una vez al año por conducto de su jefe inmediato.

VI. El centro de trabajo se compromete a vigilar el cumplimiento de las normas dirigidas a prevenir cualquier conducta o comportamiento que implique violencia laboral, a salvaguardar la información que sea recolectada, dar trámite e intervenir, de forma oportuna, en las quejas que se reciban por los medios establecidos.

ATENTAMENTE



MTRO. JOSÉ GERMÁN VILLALBA ROJAS
ENCARGADO DE DESPACHO DE LA RECTORIA

